Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3304

Vragen van de leden **Vermeij** en **Tanamal** (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid over *de nieuwe vondst van werkgevers om de transitievergoeding te omzeilen* (ingezonden 31 juli 2015).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 7 september 2015).

Vraag 1
Kent u het bericht «Nieuwe vondst werkgevers tegen ontslagvergoeding»?[1]

Antwoord 1
Ja

Vraag 2 en 3
Klopt het dat er werkgevers zijn die zieke medewerkers onbetaald in dienst houden om zo de transitievergoeding te ontduiken?
Kunt u aangeven hoeveel werkgevers gebruik maken van het zogenaamd sluimerend dienstverband om onder de transitievergoeding uit te komen?

Antwoord 2 en 3
Uit de berichtgeving waar naar wordt verwezen kan ik niet anders concluderen dan dat er kennelijk werkgevers zijn die gebruik maken van de genoemde constructie om geen transitievergoeding te hoeven betalen, of aangeven hiervoor belangstelling te hebben. Tegelijkertijd echter is in de periode van week 28 tot en met 33 voor gemiddeld ruim 46 werknemers per week bij UWV toestemming voor ontslag aangevraagd wegens langdurige arbeidsongeschikt. Daaruit leid ik af dat voor zover er sprake is van het hanteren van een constructie om het betalen van een transitievergoeding te ontlopen, hier niet veelvuldig gebruik van wordt gemaakt. Afgezet tegen het gemiddelde aantal ontslagaanvragen per week in 2014 wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (84) is hierbij weliswaar sprake van een daling, maar die daling is vermoedelijk het gevolg van het feit dat werkgevers in de aanloop naar de inwerkingtreding van het nieuwe ontslagrecht meer ontslagaanvragen hebben ingediend dan normaal gesproken (per week bezien) het geval is (zodat hier het oude recht nog op van toepassing is).

[1] Volkskrant, 30 juli 2015 http://www.volkskrant.nl/binnenland/nieuwe-vondst-werkgevers-tegen-ontslagvergoeding~a4110206/

ah-tk-20142015-3304
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2015

Vraag 4
Kunt u toelichten welke consequenties een sluimerend dienstverband heeft voor het re-integratietraject en de eventuele aanvraag van een WIA-uitkering?

Antwoord 4
Voor de toekenning van een WIA-uitkering is relevant of een werknemer aan de voorwaarden hiervoor voldoet en de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om de werknemer te re-integreren. Als dat het geval is, komt de werknemer in aanmerking voor een WIA-uitkering, ook als het dienstverband niet wordt verbroken. In dat laatste geval is de werkgever uiteraard wel gehouden de verplichtingen die hieruit volgen na te komen. Zo blijft de werkgever bijvoorbeeld gehouden zich in te spannen voor de re-integratie van de werknemer en passende arbeid aan te bieden als dat voorhanden is.

Vraag 5
Deelt u de mening dat het ontwijken van de transitievergoeding, door het onbetaald in dienst houden van werknemers, getuigt van onfatsoenlijk werkgeverschap? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5
Als de enige reden voor het onbetaald in dienst houden van een werknemer is het niet willen betalen van een transitievergoeding dan getuigt dat in mijn ogen niet van fatsoenlijk werkgeverschap. In mijn reactie op het betreffende artikel heb ik dat ook aangegeven. Aan het in stand houden van een arbeidsovereenkomst zijn zoals hiervoor reeds weergegeven bovendien verplichtingen verbonden. Wel merk ik hierbij op dat een werkgever ook om andere redenen dan het niet willen betalen van een transitievergoeding kan besluiten een werknemer in dienst te houden. Bijvoorbeeld omdat hij verwacht dat er binnen afzienbare termijn verbetering zal optreden in de gezondheidssituatie van de werknemer, of omdat er binnen afzienbare termijn ander passend werk beschikbaar zal komen, of omdat hij zich ook op langere termijn nog wil inspannen om een werknemer te re-integreren als de gelegenheid zich bij hem voordoet. Daar is uiteraard niets mis mee, integendeel.

Vraag 6 en 7
Welke maatregelen kunnen er vanuit de overheid genomen worden om deze vorm van ontwijking tegen te gaan?
Bent u bereid deze maatregelen toe te passen tegen deze vorm van ontwijking van de transitievergoeding? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6 en 7
Van de Wwz maakt onderdeel uit dat een werknemer zich tot de rechter kan wenden als hij meent dat een werkgever zijn verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt en om die reden de rechter tevens verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Als de rechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen en heeft de werknemer, op grond van artikel 7:673 lid 1, onder b, van het Burgerlijk Wetboek, recht op een transitievergoeding. Ik meen dat hiermee kan worden volstaan en er geen aanvullende maatregelen nodig zijn.